

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini dunia dihadapkan pada situasi masyarakat yang terus berubah dengan cepat dan tidak dapat diprediksi dengan sistematis. Individu dituntut untuk merespon pengaruh perubahan eksternal yang cakupannya sangat luas dan dapat mengembangkan berbagai tujuan yang sangat beragam (Brown & Lent, 2005). Manusia adalah subjek utama perubahan. Dengan perubahan kehidupan manusia senantiasa dinamis dan manusia harus siap menerima perubahan. Dengan adanya perubahan, membawa konsekuensi pada kurun waktu tertentu akan banyak kebiasaan-kebiasaan manusia yang hilang atau berubah dan memunculkan kebiasaan-kebiasaan yang baru.

Adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), mempengaruhi setiap sendi kehidupan manusia termasuk lapangan pekerjaan, manusia dimudahkan dalam pekerjaan dan aktivitas sehari-hari. Selain itu dengan IPTEK banyak bermunculan lapangan pekerjaan baru, peningkatan produktivitas dan pelayanan jasa. IPTEK juga berdampak positif dan negatif bagi manusia. Positifnya manusia mampu mengembangkan kemampuan serta keahlian di berbagai bidang pekerjaan sesuai keahliannya dan dampak negatifnya jika tidak dapat memanfaatkan dengan baik maka mengakibatkan kehilangan pekerjaan dan kemajuan teknologi yang ditawarkan.

Seiring perkembangan zaman yang sekarang dikenal dengan era revolusi 4.0, tantangan karier semakin beragam yakni globalisasi, teknologi baru, migrasi, persaingan internasional, perubahan pasar, tantangan lingkungan dan politik transnasional (Scott, 2015). Terlebih dengan adanya pandemi covid 19 berdampak terhadap dunia kerja yang sangat kompleks, seperti perusahaan mengalami pailit, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga gulung tikar sebagian pelaku usaha. Tidak sedikit bisnis dan perusahaan yang kolaps hingga tak sanggup bangun lagi.

Kementerian ketenagakerjaan melaporkan bahwa lebih dari 1,2 juta orang dari 74.439 perusahaan telah kehilangan pekerjaan atau telah di-PHK pada April 2020.

Fenomena revolusi industri 4.0 menuntut calon pekerja dengan kualifikasi yang lebih tinggi untuk bekerja di era revolusi industri ini. Isaacson dan Brown (1997) mengungkapkan bahwa di era ini akan banyak pekerjaan yang berubah dan berbeda secara signifikan, yang dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan baru yang muncul dan yang akan mengubah orientasi pekerjaan seseorang. Perubahan orientasi pekerjaan dan perubahan lainnya dalam dunia kerja, pastinya membutuhkan kesiapan dari individu yang mau memasuki dunia kerja untuk kemudian bisa diterima dan nyaman dalam pekerjaan yang dipilihnya.

Kesiapan memasuki dunia kerja menjadi modal awal seseorang untuk bisa berkarier. Karier merupakan perkembangan dan kemajuan yang penting dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan seorang manusia karena dalam kehidupannya manusia banyak menghabiskan waktu untuk kariernya sebagaimana menurut Super (Andersen & Vandehey, 2012) bahwa karier merupakan *lifelong process* yang memiliki pola atau tahap perkembangan karier dari lahir sampai dengan mati. Karier menurut Tolbert (1974) sebagaimana dikutip Mamat (2006: 1) mengandung makna urutan okupasi, job dan posisi-posisi yang diduduki sepanjang pengalaman kerja seseorang.

Untuk memasuki dunia kerja seseorang harus memiliki kesiapan mental dan *skill* agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Kesiapan mental sangat diperlukan terutama di era globalisasi yang mana kemajuan sains dan teknologi yang berkembang pesat dapat mengubah situasi dalam pasar tenaga kerja secara radikal (Sommers & Franklin, 2010; levin, 2015). Perubahan situasi dalam pasar tenaga kerja yang radikal akan memaksa siapapun untuk bisa tetap *survive* dalam bekerja demi mempertahankan dan meningkatkan kariernya.

Pencapaian karier tertinggi menjadi tuntutan dunia kerja, sehingga memotivasi individu untuk terus bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dengan berbagai tantangan dan resiko yang menyertainya. Untuk mencapai karier sebagaimana

diharapkan, individu harus menjadi pembelajar seumur hidup dengan cara menyesuaikan diri (adaptasi) dengan ragam tantangan, fleksibel, menjaga kualitas kerja dan memanfaatkan serta menciptakan peluang (JG. Maree, 2016; Savickas, 2012). Penyesuaian diri tersebut dalam teori karier dikenal dengan istilah adaptabilitas karier, yakni konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karier saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja dan trauma kerja (Savickas, 2005).

Kemampuan beradaptasi (*adaptability*) yang merupakan kesiapan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi dan keadaan terutama tantangan dunia kerja yang semakin kompleks, menjadi hal yang sangat penting. Duarte & Rossier (2008) dan Oyserman, Bybee, & Terry (2006) memberikan pemahaman bahwa saat ini prospek kerja tampaknya jauh lebih sulit dan susah diprediksi. Perubahan ini membutuhkan pekerja yang dapat mengembangkan keterampilan (*skill*) dan kompetensi yang berbeda secara substansi dari pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan pada era industri 4.0. Artinya bahwa mentalitas seseorang untuk berubah dan berupaya untuk terus meningkatkan kapasitas pribadi mesti disiapkan terutama dalam berkarier.

Menghadapi tantangan karier pada era industri 4.0 dan tantangan perkembangan karier, adaptabilitas karier menjadi hal yang penting karena adaptabilitas karier merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karier dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karier (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, Sartori, 2017). Rottinghaus, Day, & Borgen (Creed, Fallon, & Hood, 2008) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang dalam melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan rencana perubahan-perubahan dalam kariernya, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi sebelumnya.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki dampak positif terhadap karier seseorang. Adaptabilitas karier yang tinggi

membuat seseorang lebih banyak memproyeksikan diri pada masa depan, merasakan lebih sedikit hambatan karier, lebih mampu mewujudkan tujuan karier ke dalam perilaku (Soresi, dkk., 2012). Adaptabilitas karier juga dapat memfasilitasi transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school- to-work transition*) (Negru-Subtirica, dkk., 2015). Selain itu, kemajuan terbesar dalam produktivitas kerja sebagaimana diungkapkan Nelson & Phelps dalam Levin (2015) merupakan hasil dari adaptabilitas pekerja untuk berubah.

Adaptabilitas karier sangat penting ditingkatkan guna mempercepat proses penyesuaian terhadap aturan, rekan dan lingkungan kerja yang baru (Savickas, dkk., 2009). Sebaliknya adaptabilitas karier yang rendah dapat mengakibatkan seseorang berkeinginan untuk keluar/mengundurkan diri dari organisasi (Chan & Mai, 2015); memperoleh pekerjaan yang kualitasnya rendah (Koen, dkk., 2010); dan pengangguran (Pordelan, dkk., 2014). Menurut Savickas (2013) jika seseorang kurang memiliki adaptabilitas karier, maka orang tersebut menjadi apatis, tidak mampu memutuskan, tidak realistis dan menahan diri untuk pencapaian kariernya.

Adaptabilitas karier memiliki hubungan dengan pembentukan identitas vokasi, dimana lulusan yang mampu beradaptasi dapat memiliki berbagai keterampilan tambahan dan membuatnya lebih dinamis dalam pemilihan bidang pekerjaan (Savickas dan Porfeli, 2012). Selain itu, Hirschi (2009) juga mengungkapkan bahwa pencapaian adaptasi karier dapat dilihat sebagai indikator penting bagi perkembangan masa remaja yang pada gilirannya mendorong perkembangan yang positif dan menghasilkan *career well being* yang lebih tinggi.

Savickas (2012) menambahkan bahwa di dalam dunia yang penuh perubahan yang terjadi di dalam dunia kerja dan lingkungan, maka konsep adaptabilitas karier bermanfaat untuk diteliti lebih lanjut pada remaja. Savickas (2013) menjelaskan terdapat empat dimensi adaptabilitas karier, yaitu perhatian terhadap karier di masa depan (*career concern*), rasa tanggung jawab terhadap karier yang mendorong regulasi

diri (*career control*), rasa ingin tahu terhadap dunia kerja (*career curiosity*), dan keyakinan diri untuk bertindak sesuai minat (*career confidence*).

Dengan demikian, individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier berarti memiliki *concern, control, curiosity, confidence* dan *commitment* terhadap kariernya, sehingga ketika tugas kejuruan, transisi pekerjaan atau trauma kerja terjadi, individu yang mudah beradaptasi dikonseptualisasikan sebagai individu yang: a) menjadi peduli pada kariernya; b) dapat mengendalikan dan mencoba mempersiapkan kariernya; c) menampilkan keingintahuan dengan menjajaki kemungkinan skenario masa depan; dan d) memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar aspirasinya (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2005).

Sementara itu, Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang kurang akan mengalami ketidakpedulian karier (*career indifference*), keragu-raguan karier (*career indecision*), hambatan karier (*career inhibition*) yang menyebabkan individu mengalami: a) ketidakberdayaan dan pesimisme tentang masa depan; b) ketidakmampuan untuk memilih karier; c) tidak realistis dengan tantangan dunia kerja dan citra diri yang tidak akurat; serta d) tidak memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan karier (Savickas, 2005).

Penyesuaian diri terhadap karier (*career adaptability*) yang mesti dimiliki seseorang akan terlihat dari beberapa dimensi. Swanson, J.L dan D'Achiardi, (2005) berpendapat bahwa orang yang memiliki adaptabilitas karier dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu: 1) *Planfulness/Career Planning* adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan memprediksi masa depan; 2) *Exploration* adalah kemampuan untuk mencari dan mengumpulkan informasi serta kemampuan berinteraksi dengan masyarakat, lingkungan sekolah dan anggota keluarga; 3) *Information Gathering* adalah kemampuan untuk mencari informasi tentang dunia kerja; 4) *Decision Making* adalah kemampuan untuk mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip pengambilan keputusan karier; dan 5) *Reality Orientation* adalah kemampuan mengembangkan kesadaran diri dan membuat pilihan karier yang realistis.

Memperhatikan beberapa dimensi adaptabilitas karier, pada usia dimana orang mulai memikirkan karier khususnya pada mahasiswa, maka penting untuk ditumbuhkembangkan kecenderungan dan minat kariernya. Mahasiswa yang penuh dengan idealisme, punya harapan besar menjadi generasi yang lebih maju. Dalam perspektif psikologi perkembangan, mahasiswa memasuki fase diantara remaja akhir dan usia dewasa awal, dimana proses pencarian jati diri dan tuntutan belajar mengambil keputusan secara mandiri menjadi titik sentralnya (Hurlock, 2011; Sandtrock, 2013). Kondisi demikian membawa pada kondisi dimana berbagai tantangan dan permasalahan semakin kompleks, baik yang bersumber dari akademik, sosial, pribadi termasuk dalam karier (Osborn, 2005). Kompleksnya permasalahan yang dihadapi mahasiswa, bukan tidak mungkin mereka mengambil jalan pintas bagi penyelesaiannya dan hasilnya justru menjadi kontra produktif, alih-alih bisa menjadi solusi bagi permasalahan yang dihadapi, yang terjadi justru menimbulkan masalah baru yang semakin rumit.

Dalam hal perkembangan karier, mahasiswa berada di tahap *trial transition* (Andersen & Vandehey, (2012). Pada tahap ini mahasiswa mengalami transisi karier yang seringkali menyebabkan berbagai permasalahan. Fenomena permasalahan karier mahasiswa antara lain memiliki sedikit informasi tentang peluang kerja, ekspektasi masa depan tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, tidak memiliki perencanaan karier yang koheren dan tidak memiliki cara menghadapi hambatan utama dalam proses pengambilan keputusan karier (Crisana, C; Pavelean, A; Ghimbulut, A, 2015).

Usia mahasiswa tersebut, termasuk ke dalam usia *emerging adulthood* yang merupakan usia transisi antara remaja ke dewasa (Andersen & Vandehey, 2012). Karakteristik *emerging adulthood* ditandai dengan ketidakstabilan, optimisme, kebebasan pribadi, fokus diri dan harapan yang tinggi (Arnett, 2004). Perkembangan karier pada usia ini juga seringkali dihadapkan dengan tantangan yang lebih besar sehingga muncul ketidakstabilan dan ketidakpastian (Del Corso, 2017)

Tantangan-tantangan perkembangan karier *emerging adulthood* muncul dari faktor internal maupun faktor lingkungan (eksternal) yang berpengaruh terhadap keputusan kariernya (Andersen & Vandehey, 2012).

Menurut Andersen & Vandehey (2012), terdapat tiga faktor primer yang mempengaruhi keputusan karier pada *emerging adulthood* antara lain trend politik dan sosial yang mengembangkan pentingnya karier tertentu, berkembangnya perekonomian yang memudahkan untuk mendapatkan pendidikan sehingga anak muda dapat memilih untuk melanjutkan pendidikan atau bekerja. Ketidaksiapan dalam menghadapi tantangan karier dan permasalahan karier pada individu *emerging adulthood* diketahui menjadi alasan utama mengapa *emerging adulthood* perlu diberi bantuan dalam bentuk konseling karier (Slonim, Reshef & Berman, 2015; Arnett, 2004).

Selain itu permasalahan karier mahasiswa muncul dikarenakan mahasiswa sebagai orang dewasa muda menunjukkan sedikit keinginan atau inisiatif untuk terlibat dalam eksplorasi karier atau perilaku kesiapan karier seperti mencari pengetahuan tambahan, menentukan apa yang perlu diubah dan kemudian mengadopsi perubahan tersebut (Ployhart & Bliese, 2006). Kesiapan mahasiswa dalam karier tidak datang dengan tiba-tiba tetapi perlu penciptaan dalam hal lingkungan yang memungkinkan mempengaruhinya serta pendidikan yang dialami oleh mahasiswa tersebut ketika berada di perguruan tinggi. Karenanya, perguruan tinggi mesti memberikan pemahaman yang kongkrit tentang masa depan dalam hal dunia kerja dan memfasilitasi mahasiswa untuk memiliki kompetensi dan *skill* sesuai jurusan/program studi yang diambilnya.

Beberapa masalah yang dihadapi mahasiswa sebagaimana dideskripsikan di atas, menjadi landasan yang penting untuk memberikan layanan konseling dalam suatu pendekatan yang komprehensif sebagai individu yang dinamis dan pembelajar seumur hidup. Konseling itu sendiri berfungsi untuk memudahkan proses membuat keputusan dan membantu pelajar/mahasiswa agar bertanggung jawab bagi keputusan yang

diambil daripada bersikap secara pasif atas nasihat ahli (Watts: 1996: 82). Konseling merupakan proses interaksi yang membantu pemahaman diri dan lingkungan dengan penuh arti dan menghasilkan penjelasan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai perilaku di masa mendatang (Winkel dan Hastuti: 2015).

Dalam konteks itu diperlukan intervensi karier yang menekankan pada bagaimana individu beradaptasi dan berprinsip belajar seumur hidup dengan menggunakan pendekatan dinamis guna mendorong pemikiran imajinatif dan eksploratif (Lent & Brown, 2006). Intervensi karier menurut Savickas (2012) bertujuan untuk membantu seseorang dalam memilih dan menentukan pekerjaannya.

Pelayanan karier dalam konstruksi karier berbeda-beda pada tiap aspeknya dan masing-masing intervensi memiliki implikasi yang berbeda-beda dalam proses pendidikan, serta bimbingan dan konseling kariernya. Dengan demikian, intervensi pada konseli yang satu akan berbeda dengan konseli yang lainnya. Perbedaan tersebut tidak hanya didasarkan pada karakter dan orientasi individu, tetapi juga didasarkan pada respon individu ketika intervensi dilakukan. Layanan konseling karier perlu diberikan karena dengan konseling ini sebagaimana diungkapkan Savickas (2015) bahwa konseling karier bertujuan untuk membantu orang membangun karier, membentuk identitas mereka dan mendesain kehidupan yang sukses.

Konseling dimaksud adalah konseling yang berdasar pada teori konstruksi karier, yaitu pengembangan karier individu dilaksanakan dengan mempertimbangkan realitas kehidupan yang dialami oleh individu itu sendiri. Konseling karier merupakan aktivitas yang paling mungkin tingkat keberhasilannya bisa dilihat dan dirasakan karena konseling ini dilakukan secara sistematis dan terukur sesuai dengan tahapan-tahapan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut penting untuk dilakukan karena salah satu tujuan konseling karier sebagaimana pendapat Hirschi (2012) adalah untuk meningkatkan sumber daya individu antara lain adaptabilitas karier. Pemberian intervensi berupa konseling karier juga diketahui efektif untuk digunakan dalam meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier mahasiswa.

Teori konstruksi karier dapat dipakai untuk menjadikan individu mempunyai adaptabilitas karier, hal ini sebagaimana dikemukakan Savickas (2005), bahwa perkembangan manusia digerakkan oleh adaptasi individu terhadap lingkungan sosial. Teori konstruksi karier juga mendasari perkembangan terkini dalam teori konseling karier telah menjadi pergeseran filosofis menuju konstruktivisme.

Berdasarkan pada apa yang dikemukakan Hirschi (2012 dan Savickas (2005) tersebut dapat dipahami bahwa konseling konstruksi karier dapat mengembangkan adaptabilitas karier. Konseling konstruksi karier itu sendiri bertujuan untuk membawa perubahan dan gerakan maju dalam kehidupan konseli. Hal ini menuntut lebih dari sekedar membantu orang membuat pilihan karier. Cardoso, Silva, Gonçalves dan Duarte (2015) berpendapat bahwa “rencana karier adalah salah satu mekanisme dimana individu memberi perintah dan intensionalitas untuk keberadaan mereka”. Melalui konseling konstruksi karier, individu dibimbing untuk mengidentifikasi keadaan dirinya dan memaknai pengalaman bekerja. Selanjutnya dipetakan dengan kemungkinan-kemungkinan pengembangan karier yang sesuai zamannya. Dalam teori konstruksi karier, karier tidak dipandang sebagai suatu pekerjaan yang tetap, tetapi karier merupakan proses yang akan berkembang mengikuti kebutuhan pribadi dan lingkungan sehingga diperlukan adaptasi.

Konseling konstruksi karier pada era industri 4.0 ini sangat penting untuk menentukan arah seseorang agar dapat menyesuaikan diri dengan iklim kerja yang ada, di zaman yang menuntut seseorang untuk lebih kreatif. Dengan adanya konseling karier, seseorang dapat merencanakan dan mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja serta mendapatkan pengetahuan mengenai jabatan dari pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab yang akan dihadapi.

Konseling konstruksi karier dalam prakteknya berusaha untuk menumbuhkembangkan keberanian konseli dalam berkarier. Konselor menguji bagaimana seorang klien mengkonstruksi dirinya sebagai aktor, agen dan author dengan memintanya menjadi model peran. Selanjutnya, lima tahapan berikutnya yakni:

Konstruksi (*Construction*), Dekonstruksi (*Deconstruction*), Rekonstruksi (*reconstruction*), Kokonstruksi (*Coconstruction*) dan Tindakan (*action*) terus dipraktekkan (Savickas, 2012).

Konseling konstruksi karier secara tegas membangun dan membentuk kehidupan manusia demi mendapatkan ketenangan dan tetap berpegang pada tujuan. Melalui pemanfaatan teori konstruksi karier, diharapkan ada pemahaman yang utuh dalam proses konseling sehingga arah dan tujuan karier individu dapat dibangun berdasarkan asumsi-asumsi teori yang ada. Konseling konstruksi karier berasumsi bahwa individu mulai mengolah narasi biografi mereka ketika mereka merasa tidak berhasil pada episode di cerita karier mereka. Berikutnya, mereka terus berupaya untuk mengekskiskan dirinya sampai berhasil. berpendapat bahwa bagi diri sebagai aktor adalah dengan bimbingan karier (*Vocational Guidance*), untuk diri sebagai agen adalah pendidikan karier (*Career Educational*) atau Pelatih (*Coaching*) dan untuk diri sebagai author adalah konseling karier (*Career Counseling*) Heinz (2002); Savickas, (2011); Jasselson (2000) dan Malrieu (2003)

Agar proses implementasi model konseling konstruksi karier sesuai dengan orientasi mahasiswa, maka dalam konteks ini dipadupadankan dalam fokus penelitian untuk pengembangan adaptabilitas karier mahasiswa. Harapannya, mahasiswa memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang memadai untuk menghadapi berbagai tantangan karier bagi masa depannya yang semakin kompleks.

Pengembangan model konseling konstruksi karier berpijak pada teori yang dikembangkan oleh Savickas dengan nama *career construction theory* (teori konstruksi karier). Teori konstruksi karier menegaskan bahwa pengembangan karier individu dilaksanakan dengan mempertimbangkan realitas kehidupan yang dialami oleh individu. Teori konstruksi karier menekankan cara berpikir tentang bagaimana individu memilih pekerjaan.

Teori konstruksi karier ini berusaha untuk menjelaskan perilaku karier individu di seluruh siklus hidup, metode dan bahan yang digunakan oleh konselor karier untuk membantu konseli membuat pilihan pekerjaan dan mempertahankan kepuasan hidup dalam bekerja. Adapun esensi model konseling konstruksi karier merupakan bangunan yang digunakan untuk proses membantu atau memfasilitasi konseli guna mempersiapkan kecakapan berkarier di masa depan. Agar kecakapan karier dapat terealisasi, maka dalam jangka pendek kemampuan individu beradaptasi dalam kariernya sangat diperlukan.

Hasil studi pendahuluan terhadap mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Syekh Nurjati Cirebon menunjukkan bahwa dimensi adaptabilitas karier yang meliputi kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier, kepercayaan diri dalam berkarier, kerjasama dalam karier, kontribusi dalam karier dan keberlanjutan karier dapat digolongkan sedang dengan persentase 71%, hal ini menunjukkan mahasiswa sudah dapat merencanakan apa yang dilakukan untuk ke depannya, kepedulian karier sudah sedikit dapat bertanggung jawab, serta kontribusi akan mengejar karier sudah dapat dikatakan baik. Namun ada beberapa dimensi yang kurang yakni keyakinan akan karier ke depan, kerjasama dan keberlanjutan. Padahal, khususnya dalam dimensi keberlanjutan dan dimensi lain yang masih kurang itu penting untuk ditumbuhkembangkan secara perlahan sehingga mahasiswa akan percaya diri dalam memikirkan, merencanakan dan melaksanakan, serta menimbang kearah yang lebih lanjut terkait dengan adaptabilitas karier.

Konseling karier di Perguruan Tinggi mempunyai kekhasan karena individu yang dibimbing memiliki kemampuan intelektual, penalaran yang baik serta kemandirian dari mahasiswa sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi disebutkan bahwa mahasiswa mempunyai hak memperoleh pengajaran dan layanan bidang akademik sesuai dengan minat, bakat, kegemaran dan kemampuan. Mahasiswa mempunyai hak dibimbing oleh

Dosen yang bertanggungjawab atas program studi yang diikutinya (Perpu No 30/1990 tentang Pendidikan Tinggi pasal 106 ayat 4).

Bimbingan dan konseling karier pada mahasiswa mengacu pada penerapan *link and match* antara keilmuan yang dipelajari dengan peluang karier di masa depan. Pelaksanaan bimbingan konseling karier di Perguruan Tinggi terintegrasi dalam proses belajar mengajar di dalam kelas maupun di luar kelas. Layanan bimbingan konseling karier di dalam kelas merujuk pada upaya dosen (sebagai pembimbing akademik) untuk menerapkan nilai-nilai bimbingan konseling karier dalam proses belajar mengajar, sehingga mahasiswa terfasilitasi atau termotivasi untuk belajar secara optimal demi pengembangan dan tercapainya adaptabilitas karier yang baik. Adapun pemberian konseling karier di luar kelas dapat dilakukan melalui pertemuan yang dirancang secara rutin berdasarkan kesepakatan antara dosen dan mahasiswa untuk membahas karier mahasiswa di kemudian hari.

Idealnya, untuk memberikan layanan bimbingan konseling karier secara profesional, dosen pembimbing akademik memiliki kompetensi akademik dan profesional yang utuh guna menunjang pelaksanaan konseling karier, akan tetapi dosen pembimbing akademik direkrut dari berbagai macam disiplin ilmu yang berbeda-beda, yang tentunya dengan pemahaman yang berbeda-beda pula tentang masalah karier. Dinamika tersebut berdampak pada pelaksanaan bimbingan konseling karier bagi mahasiswa baik dari segi standar, gaya maupun pendekatan yang diberikan.

Selain itu, *Era disruption* dan revolusi industri era 4.0 membawa konsekuensi diperlukannya bimbingan dan konseling karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa di Perguruan Tinggi. Berangkat dari beberapa alasan di atas, penting untuk merumuskan model konseling untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa. Dalam konteks ini, model konseling yang tepat adalah konseling konstruksi karier sebagaimana diuraikan sebelumnya berpedoman pada teori konstruksi karier. Implementasi model konseling konstruksi karier pada penelitian ini difokuskan untuk mengembangkan adaptabilitas karier dengan alasan: 1) banyak

pekerja yang berganti-ganti pekerjaan tanpa alasan yang jelas; 2) ketidakseimbangan antara harapan gaji dan tempat bekerja; serta 3) ketidakanggupan individu menghadapi tantangan dan problematika pekerjaan, baik dengan jenis pekerjaan maupun relasi dengan karyawan maupun pimpinan. Dalam konteks penelitian ini dilakukan kepada mahasiswa dengan alasan: 1) mahasiswa lebih dekat dengan dunia kerja untuk persiapan karier setelah lulus; dan 2) mahasiswa mempunyai peluang karier yang lebih baik karena tingkat pendidikan yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mencermati permasalahan sebagaimana dideskripsikan di atas maka rumusan masalahnya adalah “Bagaimana model konseling konstruksi karier yang efektif untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa?” Secara rinci pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana profil adaptabilitas karier mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon?
2. Bagaimana model konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon?
3. Bagaimana efektivitas model konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengembangkan model konseling konstruksi karier yang efektif untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa

Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan profil adaptabilitas karier mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon
2. Mengembangkan model konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Menganalisis efektivitas model konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1.4 Definisi Operasional

Definisi Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier menjadi suatu istilah yang penting karena menghubungkan empat perspektif teori *life-span dan life-space*, antara lain: 1) perspektif perbedaan individu; 2) perspektif fenomenologis; 3) perspektif perkembangan; dan 4) perspektif kontekstual (Havenga, 2011, Hartung, Porfeli & Vondracek, 2008; Savickas, 1997, Savickas, dalam Lent & Brown, 2012). Menurut Hartung, Porfeli & Vondracek (2008), adaptabilitas karier menghasilkan sikap-sikap, kepercayaan dan kompetensi. Setiap perilaku adaptabilitas akan memperkuat dan mengembangkan kemampuan individu untuk beradaptasi.

Adaptabilitas karier menurut Super (1994) adalah sebagai kesiapan untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. Adapun Savickas (1997, 2012) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan menghadapi tugas-tugas yang dapat diperkirakan yang berkaitan dengan mempersiapkan dan berpartisipasi dalam tuntutan pekerjaan dan kondisi pekerjaan.

Sementara Creed, Fallon, & Hood (2008) merujuk konsep adaptabilitas karier kepada proses pengaturan diri (*self-regulation*), menekankan pentingnya interaksi antara individu dan lingkungan dan menitikberatkan pada bagaimana pengaturan masalah ketidakmatangan yang dihadapi individu. Adaptabilitas karier adalah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karier saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja dan trauma kerja (Savickas, 2005). Aptabilitas karier itu sendiri terdiri dari tujuh dimensi yaitu: *concern* (kepedulian), *control* (pengendalian), *curiosity* (keingintahuan), *confidence* (keyakinan), *cooperation* (kerjasama), *contribution* (kontribusi), *continuity* (keberlanjutan).

Dengan melakukan kajian teori adaptabilitas karier di atas, dapat dirumuskan definisi adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri menghadapi berbagai situasi yang terkait dengan perubahan dalam aktivitas, tuntutan dan kondisi pekerjaan yang tidak terprediksi sebelumnya yang ditandai dengan

kepedulian, pengendalian, keingintahuan, keyakinan diri, kerjasama, kontribusi dan keberlanjutan pada karier.

Definisi Model Konseling Konstruksi Karier

Model menurut Abimanyu, dkk (2008:311) adalah pola atau panduan dalam bentuk kerangka konseptual yang digunakan dalam melakukan suatu kegiatan. Suprijono (2009: 45) berpendapat bahwa model adalah “bentuk representasi akurat sebagai proses aktual yang memungkinkan seseorang atau kelompok orang mencoba bertindak berdasarkan model itu”.

Konseling konstruksi karier (*career construction counseling*) menurut Paulo Cardoso, et. All. (2013) adalah praktek narasi konseling yang didasarkan pada kerangka teori konstruksi karier (CCT; Savickas, 2005, 2013) yang menekankan dimensi intersubjektif dari konseling karier dan dirancang untuk membantu individu menulis ulang identitas narasi mereka dan untuk memproyeksikan ke dalam kemungkinan-kemungkinan peran baru karier konstruksi karier diri (Savickas, 2011).

Savickas (1997) melihat, konstruksi karier dibentuk oleh kesadaran awal bahwa situasi pengalaman vokasional saat ini dan berawal dari pengalaman sebelumnya serta mengaitkan semua pengalaman tersebut melalui situasi saat ini untuk mempersiapkan masa depan. Keyakinan akan kontinuitas pengalaman individu memungkinkan individu untuk mengaitkan pengalaman yang ada saat ini ke dalam aspirasi dan visi yang sesuai dengan *self* mereka.

Dari penjelasan di atas, model konseling konstruksi karier dapat didefinisikan sebagai kerangka teoretis atau konseptual dan intervensi (kerangka kerja) dalam bimbingan karier melalui proses konstruksi, dekonstruksi, kokonstruksi dan tindakan untuk mengubah niat menjadi perilaku yang bermakna.

1.5 Signifikansi Penelitian

Sesuai tujuan penelitian di atas, hasil penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, manfaat hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu bimbingan dan konseling, khususnya konseling karier. Hasil riset

ini bermanfaat bagi para dosen pada umumnya dan dosen Bimbingan Konseling khususnya untuk memperkaya khazanah teori dan menambah informasi yang menyangkut isu-isu mutakhir tentang perkembangan bimbingan dan konseling karier.

Selanjutnya bagi pengembang kelembagaan, hasil riset ini dapat dimanfaatkan oleh para organisatoris kelembagaan bimbingan dan konseling untuk membentuk divisi khusus yang mengembangkan bimbingan dan konseling karier. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, hasil riset ini bermanfaat sebagai pijakan untuk riset-riset berikutnya dalam bidang konseling karier.

Secara praktis, hasil riset ini dapat dipakai oleh praktisi bimbingan dan konseling, pembimbing akademik, pengambil kebijakan di Perguruan Tinggi dan praktisi pendidikan dalam rangka membantu, mengarahkan dan mengembangkan individu (mahasiswa) agar memiliki kemampuan beradaptasi dalam berkarier.

1.6 Struktur Organisasi Disertasi

Struktur organisasi disertasi ini berpedoman pada penulisan karya ilmiah yang mencakup lima bab, sebagaimana dijelaskan berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisi tentang urgensi konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa. Pada bab ini diuraikan tentang kondisi hipotetik dan faktual dari adaptabilitas karier mahasiswa. Adanya ketimpangan dijadikan sebagai *gap* sehingga perlu diberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan manusia sebagai makhluk yang dinamis dan *adaptable* yaitu konseling konstruksi karier.

Bab II kajian teori tentang konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa. Pada bab ini dibahas beberapa teori adaptabilitas karier dan konsep tentang proses konseling konstruksi karier serta *trend riset* dan penjelasan tentang proses pembuatan model.

Bab III metode penelitian dengan uraian desain penelitian yang digunakan yaitu *mix method* (metode gabungan metode kuantitatif dan metode kualitatif). Pada bab ini

diuraikan definisi operasional variabel penelitian, tahapan pengembangan instrumen dan rancangan model yang selanjutnya digunakan untuk penelitian ke mahasiswa.

Bab IV temuan hasil penelitian dan pembahasan dengan isi laporan hasil penelitian. Temuan hasil penelitian dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu: 1) Profil adaptabilitas karier mahasiswa; 2) Model konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa; dan 3) Efektivitas model konseling konstruksi karier untuk mengembangkan adaptabilitas karier mahasiswa. Begitu halnya dengan pembahasan, mengacu pada 3 aspek tersebut.

Bab V simpulan dan rekomendasi yang berisi tentang simpulan secara keseluruhan disertai dan rekomendasi kepada pihak yang berkepentingan.

